**До-предпринимательский опыт и кризис COVID-19: на примере бизнеса Москвы**

В.А. Аникин (НИУ ВШЭ)[[1]](#footnote-0), С.Г. Пашков (НИУ ВШЭ)

Текущий кризис, обостривший отношения между работодателями и сотрудниками, неожиданно включил предпринимательство в пул возможных стратегий адаптации к кризису экономически активного населения, и преимущественно той его части, которая обладает развитым человеческим и управленческим капиталом. Поэтому особый интерес представляет анализ условий и параметров мобильности наемных работников с высоким человеческим и управленческим капиталом в предприниматели с целью выработки инструментов стимулирования этого процесса. С другой стороны, предполагается, что предприниматели с большим человеческим капиталом обладают большим возможностями адаптации к воздействию пандемии COVID-19. Существующая литература посвящена анализу преимущественно структурных факторов, таких как влияние экономики и инноваций. Однако опыт предпринимателей до предпринимательства остается недооцененным в современной российской и зарубежной литературе. Данная работа имеет целью заполнить этот пробел, показав, что прошлый профессиональный опыт может стать важным элементом в объяснении успешной адаптации к неопределенности вследствие COVID-19.

Пандемия COVID19 актуализировала вопрос способов преодоления неопределенности наемными работниками и предпринимателями. Согласно экспертным оценкам, эффективность наемного труда или предпринимательской деятельности в условиях экономической и институциональной турбулентности зависит от уровня собственной мотивации, располагаемых финансов, уровня проактивного видения наемным работником либо предпринимателем рыночной ситуации [Beliaeva et al. 2020]. Для российских предпринимателей преодоление кризисных явлений — привычная рутина [Солнцева 2019]. Лишь малая часть российских предпринимателей выражают готовность возврата в наемный труд, в то время как для многих подобные кризисы представляют собой благоприятные условия активного роста [НАФИ 2021].

В работе предлагается теоретическая рамка, в рамках которой уделяется внимание рассмотрению субстантивной природы предпринимательства с активным задействованием опыта предыдущей деятельности по найму [Bruneel et al. 2013], предполагающие «индивидуальные» пути перехода от наемного работника (салариата) к предпринимательству [Kerr & Nanda 2015]. Мы рассматриваем рыночные ниши как пример естественной среды, где фирмы находятся в «естественной» ситуации поиска и определения лучших стратегий для специализации или обобщения своей собственной деятельности. Предполагается, что предприниматели с высоким уровнем человеческого и социального капитала способны быстрее реагировать на меняющуюся реальность и, таким образом, легче пережить пандемию и преодолеть неопределенность.

В качестве базы данных использовался проведенный в июне-июле 2020 года количественный опрос представителей субъектов малого и среднего предпринимательства (*далее* МСП) и индивидуальных предпринимателей (*далее* ИП), а также работников, занятых на позициях управленцев и квалифицированных профессионалов, занимающих рабочие места, на которых требуется как минимум высшее образование. Совокупный объем выборочной совокупности составил 1202 респондента – 600 предпринимателей, чей бизнес зарегистрирован в Москве, и 602 управленца и профессионала. Выборка по предпринимателям репрезентировал 92% бизнеса Москвы. Выборка по управленцам и специалистам репрезентировала порядка 71% занятого населения Москвы. Сбор данных осуществлялся путем телефонного опроса. Опрос проводился по двухступенчатой выборке. На первой ступени было определено квотное задание. Для предпринимателей квотное задание определялось отраслевой структурой экономики Москвы в соответствии с реестрами ФНС на 10.06.2020 г. Соотношение представителей МСП и ИП в выборке по предпринимателям было определено экспертным путем как 75% на 25% (для того, чтобы нивелировать влияние фантомных ИП).

На первом этапе были оценены вероятностные регрессионные модели, в которых оценивались факторы, влияющие на мобильность в предпринимательство в условиях пандемии. Ключевой вывод который можно сделать из этих оценок – субъективные факторы (установки) играют наиболее значимую роль, по сравнению с объективными параметрами. Это касается как тех работников, кто планирует свой бизнес, так и тех, кто его уже имеет. В частности, большое влияние на формирование планов об открытии своего дела оказывает поддержка человеком интернальных установок («человек сам кузнец собственного счастья»), а также активное инвестирование в свой человеческий капитал. В то же время высокая удовлетворенность условиями своего труда и его оплатой (но не карьерой) будет, напротив, отваживать мысли салариата о собственном деле. Среди же тех, тех, кто уже имеет свое дело, чаще встречаются работники, которые ведут научно-образовательную деятельность – видимо, в силу невысокой оплаты их труда они вынуждены заниматься параллельно бизнесом, тем более, что работа в сфере образования и науки в целом позволяет совмещать эти виды деятельности. Причем им достаточно даже небольшой удовлетворенности оплатой труда, чтобы не заниматься бизнесом. Для салариата, имеющего свой бизнес, также весьма характерно инвестировать в человеческий капитал (повышать квалификацию разнообразными способами), а также установка о том, что «быть предпринимателем – это модно». Таким образом, мобильность салариата в предприниматели упирается в человеческий капитал, понимаемый в широком смысле как определённые качества личности, включающие интернальные установки и инвестиции в непрерывное образование россиян, а также качества рабочих мест.

На втором этапе был оценены вероятностные модели успешного преодоления кризиса. Оценки показали, что формальное образование не сказывается на успешности восстановления от коронакризиса, в то время как инвестиции в человеческий капитал онлайн показали статистическую значимость. Отраслевой специфический человеческий капитал имеет слабую взаимосвязь с показателями адаптации предпринимателей к кризису. Ключевой детерминантой стал психологический капитал [Luthans., Youssef-Morgan, 2017] предпринимателя – высокая готовность к неопределенности (*resilience*), что в целом соответствует оценкам Солнцевой [2019].

**Список используемой литературы и ресурсов**

* Солнцева Г. Н. Предпринимательство: социальные функции, особенности деятельности и психологические детерминанты успешности //Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2020. Т. 16. №. 4. С. 637-653.
* Вопреки вызовам пандемии: большинство предпринимателей не жалеют о выборе профессионального пути [электронный ресурс] // НАФИ, 14 мая 2021. URL: https://bit.ly/3r0VSDZ (дата обращения: 28.09.2021).
* Beliaeva T., Shirokova G., Wales W., Gafforova E. Benefiting from economic crisis? Strategic orientation effects, trade-offs, and configurations with resource availability on SME performance //International Entrepreneurship and Management Journal. 2020. Т. 16. №. 1. С. 165-194.
* Bruneel J., Van de Velde E., Clarysse B. Impact of the Type of Corporate Spin–Off on Growth //Entrepreneurship Theory and Practice. 2013. Т. 37. №. 4. С. 943-959.
* Kerr W. R., Nanda R. Financing innovation //Annual Review of Financial Economics. 2015. Т. 7. С. 445-462.
* Luthans F., Youssef-Morgan C. (2017) Psychological capital: An evidence-based positive approach. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. Vol. 4: 339-366. DOI: http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324

1. Контакт для связи: [vanikin@hse.ru](mailto:vanikin@hse.ru). [↑](#footnote-ref-0)